

04 日本光電工業株式会社

所在地 東京都
設立年 1951年
業種 製造業
事業概要 医用電子機器の開発・製造・販売
従業員数 3,720名(時点:2024年3月/正社員のみ)

POINT

- ▶ 骨髄移植のための骨髄・末梢血幹細胞の提供に伴う通院・入院に要する期間に取得できる骨髄ドナー休暇を導入
- ▶ 新入社員研修での移植経験者等による「骨髄バンク講演会」や、骨髄提供した従業員への社員表彰を通じて骨髄ドナーへの理解を醸成
- ▶ 制度導入以降、毎年のようにドナー候補として検査のために制度を利用する従業員がおり、実際に骨髄ドナー休暇を利用して骨髄提供を行った従業員も

導入背景

働き方改革への取組を通じてより柔軟な働き方を実現するとともに、業務効率化、創造性向上を推進

- 2017年から「働き方改革推進プロジェクト」を設置し、「一人ひとりが可能性を最大限に広げ、力を存分に発揮できる組織」の実現に向けて、すべての従業員が働きやすく、働きがいのある職場環境づくりを目指して取り組んでいる。
- 2018年にはフレックスタイム制度や在宅勤務制度、時間単位の年次有給休暇制度を導入するなど、柔軟な働き方を推進している。さらに、定時退社日の徹底、年次有給休暇の取得促進などを通じ、ワーク・ライフ・バランス向上に向けた業務効率化、創造性向上に取り組んでいる。
- 以前は、ベテラン層では残業に抵抗がない従業員もおり、世代により働き方に対する価値観が異なる部分もみられた。そこで、残業削減や定時退社日の設定等について経営トップや役員層から働き方改革に向けたメッセージを意識的に発信している。繰り返し重要性を周知することで、従業員への浸透を図り、実際に労働時間の改善などもみられている。また、若い世代では男性も育児休業を取得することは当たり前となり、当社でも男性従業員の多くが育児休業を取得している。

社会貢献活動の一環として骨髄ドナー休暇を導入

- 骨髄ドナー休暇導入のきっかけは、日本骨髄バンクからドナー特別休暇制度の導入を要請する文書が届いたことだった。当社の経営理念である「病魔の克服と健康増進に 先端技術で挑戦することにより 世界に貢献すると共に 社員の豊かな生活を創造する」と、日本骨髄バンクの活動が合致していたこともあり、当時の執行役員人事部長が中心となり検討を進め、2015年に制度化した。
- 医療機器の開発から製造販売を手掛けており、もともと社会貢献に対する意識が高い従業員が多いという組織の特徴もあり、ドナー登録に対して関心を持つ従業員も多い。

制度・運用の特徴と効果

骨髄ドナー休暇は骨髄移植のための骨髄・末梢血幹細胞の提供に伴う通院・入院のために利用可能

骨髄ドナー休暇の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
骨髄および末梢血幹細胞の提供に伴う通院・入院 (ドナー候補としての確認検査、採血後の健診を含む)	年10日	有給	・ 半日単位で取得可 ・ 証明書類の提出が必要

- 骨髄ドナー休暇は、骨髄および末梢血幹細胞の提供に伴う通院・入院(ドナー候補としての確認検査、採血後の健診を含む)のために、年10日を限度として有給で取得できる特別休暇である。半日単位での取得も可能である。
- 休暇の日数については、骨髄提供に必要な日数が平均8日、末梢血幹細胞の提供に必要な日数が平均10日ということをもとに、年10日とした。
- 取得にあたっては、「①ドナー候補者となったこと申請書及び証明書」と、「②ドナーとしての確認検査から採血後健診まで終了した報告書及び証明書」の提出を求めている。いずれも上司に提出し、上司経由で人事部門に申請を行う。

毎年の新入社員研修で「骨髄バンク講演会」を開催。さらに、年に2回「ドナー登録会」を開催し、制度の周知を図っている

- 制度を導入した2015年、日本骨髄バンクについて知らない従業員も多かったことから、日本骨髄バンクを介して骨髄移植を受け、元気になった移植経験者の講演会を社内で開催し、理解を深める機会とした。
- さらに、2016年度は、新入社員研修プログラムで「骨髄バンク講演会」を開催した。この講演を通じてドナー登録には年齢の制限があり、若年ドナーの登録が緊急課題であることを知り、会社として若い人に伝えて真剣に取り組むべき問題と考え、それ以降も毎年の新入社員研修で講演会を開催している。
- 講演会では、日本骨髄バンクの担当者から骨髄移植について説明してもらうほか、移植経験者から、闘病中の様子など自身の経験を話してもらっている。研修後のアンケートでは、「日本骨髄バンクについて名前は知っていたが、骨髄移植で実際どのようなことを行うのかについては初めて学んだ」という感想や、「ドナー登録を行いたいと感じた」といった感想が多く寄せられている。
- このほか、本社や拠点工場で実施している献血会にあわせて、ドナー登録会を年2回実施している。献血会やドナー登録会の参加については勤務時間扱いとしており、従業員が身近な場所で献血やドナー登録できる機会を提供している。



骨髄バンク講演会の様子
(同社提供資料より)



骨髄ドナー登録会の様子
(同社提供資料より)

毎年、骨髄ドナー休暇利用者がおり、実際に制度を利用して骨髄提供を行った従業員は社内で表彰。制度に魂を入れ、利用してもらえる制度へ

- 定期的に講演会や骨髄ドナー登録会を開催して周知を図っている効果もあり、毎年数名程度、骨髄ドナー休暇の利用がある。
- 2023年度の利用者数は2人、1人1回あたりの平均利用日数は2.25日となっている。実際に骨髄提供を行った従業員もおり、骨髄提供を行った従業員の利用日数は7日から8日程度が多い。ドナー候補として検査等はしたが、実際の提供には至っていない従業員も含まれるため、平均利用日数はそれよりも短くなっている。
- 骨髄提供を行った従業員は、毎年創立記念式典で社会貢献分野における表彰の対象としている。式典では、表彰される従業員が本社に集まり、オンラインで全社に中継される。業績や勤続表彰に加え、社会貢献やワーク・ライフ・バランス、シニアの活躍など様々なジャンルごとに活躍している従業員を表彰しているが、骨髄提供が含まれていることに会社として重視しているという姿勢が表れている。
- 様々な周知啓発策を行っている背景には、「せっかく特別休暇を導入しても使われなければもったいない、実際に利用してもらうための工夫を考え、制度に魂を入れたい。」という思いがある。制度導入以降、新入社員研修やドナー登録会、従業員表彰等の取組を通じて全社に浸透し、継続的に利用される制度となっている。

裁判員として活動する際に利用できる公務休暇、時効となった年次有給休暇を上限なしで積み立てて使用できる積立休暇を導入

- 公務休暇は、裁判員制度の創設に伴い導入した。裁判員として活動することは社会貢献の一環であると考え、必要な日数を有給で取得可能である。
- 積立休暇は、時効となった年次有給休暇を上限なしで積み立てて使用することができる。自身や家族の傷病、介護、子どもの看護等を事由に、1日単位で取得が可能である。2023年度の利用者数は95人となっている。

骨髄ドナー休暇のほか、年次有給休暇や柔軟な働き方などもあわせて推進

- 「制度を作ったからには使えるように」という観点からみると、骨髄ドナー休暇は「活用されている休暇」の好事例と認識している。
- 2023年度の年次有給休暇取得率は5割程度であるが、時間単位の年次有給休暇やフレックスタイム制度を組み合わせることで、通院や育児等の事情に合わせて柔軟に働くことができるようになっている。ただし、職種による休暇取得率の偏りがある点は課題があると考えており、解決に向けて取り組んでいる。各種制度の周知や活用しやすい工夫等について、引き続き取り組んでいきたい。

制度利用者の声

約5年前、社内の献血会に参加した際に「ドナー登録をしてみませんか」とお声がけいただき、登録しました。以前から献血会と同時にドナー登録会が開催されていることは気になっており、パンフレットを手取ることもあったため、事前に知識を得る機会があったことが登録につながりました。それから4年ほど経った頃、日本骨髄バンクからドナー候補になったという連絡を受けました。上司に相談すると、上司もドナー登録をしていたこともあり、すぐに理解してくれました。

約半日の検査を経て骨髄提供をすることが決まり、実際に骨髄の提供を行う際は、3泊4日の入院が必要でした。私の場合は土日をもたない入院だったため、骨髄ドナー休暇は検査と合わせて計4日取得しました。システム開発部門の管理職であるため、休めない会議もありましたが、周囲のメンバーの協力により仕事を調整することができ、「頑張ってきてね」と前向きな声もかけてもらいました。特別休暇があることで休暇の取得目的も明確だったため、周囲の理解も得られやすかったと思います。骨髄ドナー候補になったと連絡があったときは驚きましたが、会社の特別休暇も後押しになり、世の中の役に立つことができたと感じています。